



Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE

(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)

ISSN : 3124-8985

Journal homepage: <https://ojs.insancendikia.or.id/index.php/Arbitrase>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Brain Academy Center Offline* Regional Jakarta Timur

Maulana Achmad Husaini¹, Wiwik Widiyanti², Herlin Widasiwi Setianingrum³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Leadership Style, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of leadership style and work environment on employee performance at Brain Academy Center Offline, East Jakarta Region, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with an associative research design. The population comprised all employees of Brain Academy Center Offline in the East Jakarta Region, with a total sample of 48 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26. The analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that leadership style has a positive but statistically insignificant effect on employee performance, with a t-value of 0.711 and a significance level of 0.481. In contrast, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.508 and a significance level of <0.001. Simultaneously, leadership style and work environment significantly affect employee performance, with an F-value of 51.913 and a significance level of 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.698 indicates that 69.8% of the variation in employee performance can be explained by leadership style and work environment, while the remaining 30.2% is influenced by other factors outside the research model.



© 2020 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Maulana Achmad Husaini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: mahusaini2003@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis yang menentukan keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kinerja karyawan tidak hanya dipandang sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan dalam memenuhi tanggung jawab organisasi. Kondisi tersebut semakin penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang teknologi pendidikan karena karakter industrinya menuntut kemampuan adaptasi, inovasi, serta respons yang cepat terhadap perubahan. *Brain Academy Center* sebagai bagian dari industri teknologi pendidikan memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap konsistensi kinerja karyawan dalam mendukung kualitas layanan dan keberlanjutan operasional perusahaan.

PT Ruang Raya Indonesia sebagai perusahaan induk *Brain Academy Center* pernah melakukan restrukturisasi organisasi dan pemutusan hubungan kerja dalam jumlah besar pada periode 2022–2023. Kondisi tersebut memberikan tekanan bagi unit operasional, termasuk *Brain Academy Center* Regional Jakarta Timur, untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan di tengah ketidakpastian organisasi. Dalam situasi seperti ini, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang berperan dalam mengarahkan perilaku kerja karyawan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi, tetapi juga dituntut mampu memberikan arahan, dukungan, motivasi, serta membangun rasa penghargaan terhadap karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas secara optimal.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang harmonis, baik dalam hubungan antarkaryawan maupun hubungan antara karyawan dan pimpinan, dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Dalam organisasi berbasis teknologi dengan ritme kerja yang cepat, stabilitas lingkungan kerja menjadi semakin penting karena karyawan membutuhkan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan penyelesaian tugas secara efektif.

Penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada kondisi krisis atau pascarestrukturisasi, lingkungan kerja justru dapat memiliki peran yang lebih dominan dalam mempertahankan performa karyawan. Selain itu, penelitian yang secara khusus membahas hubungan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada industri teknologi pendidikan di Indonesia masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi pascarestrukturisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Keterbatasan studi pada industri teknologi pendidikan menjadi semakin relevan mengingat perusahaan seperti *Brain Academy Center* beroperasi dalam lingkungan yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan penyesuaian yang tinggi. Kondisi pascarestrukturisasi juga menuntut perusahaan untuk membangun kembali iklim kerja yang kondusif agar karyawan yang bertahan tetap mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas kerjanya. Oleh karena itu, penelitian pada *Brain Academy Center* Regional Jakarta Timur memberikan konteks yang relevan untuk menguji sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Brain Academy Center Offline* Regional Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri teknologi pendidikan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan..

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Brain Academy Center* (Ruangguru). Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Brain Academy Center* (Ruangguru) yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian terdiri atas 48 karyawan yang masih aktif bekerja di *Brain Academy Center* (Ruangguru).

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, studi pustaka, dan observasi. Kuesioner disebarkan kepada karyawan *Brain Academy Center* (Ruangguru) melalui *Google Form* dengan menggunakan skala *Likert* lima poin. Studi pustaka dilakukan melalui penelaahan buku, jurnal, artikel, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Selain itu, observasi dilakukan secara langsung untuk memperoleh gambaran mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelaksanaan aktivitas kerja karyawan sebagai data pendukung hasil kuesioner. Uji kualitas data

dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai ketepatan setiap item kuesioner dalam mengukur variabel penelitian dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS versi 26. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi melalui uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot dan uji Glejser, sedangkan uji multikolinearitas dinilai berdasarkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik apabila residual berdistribusi normal serta tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan pada variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel independen dengan asumsi variabel lainnya tetap. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dalam persamaan regresi tersebut, (Y) merupakan variabel kinerja karyawan, sedangkan (α) merupakan konstanta. (X_1) adalah variabel gaya kepemimpinan dengan (β_1) sebagai koefisien regresinya, sementara (X_2) merupakan variabel lingkungan kerja dengan (β_2) sebagai koefisien regresinya. Adapun (ε) merupakan error atau kesalahan pengganggu yang mencerminkan faktor-faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, di mana nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin kuat.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Deskripsi data penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran awal mengenai data yang diperoleh dari 48 responden *Brain Academy Center* (Ruangguru). Data hasil kuesioner kemudian diolah secara sistematis menggunakan SPSS untuk mendukung pengujian hipotesis dan analisis lanjutan. Penyajian deskriptif mencakup tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sebagai dasar interpretasi hasil penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	18	37,5
	Wanita	30	62,5
Usia	25–30 tahun	39	80,4
	31–36 tahun	4	8,7
	37–42 tahun	2	4,3
	>42 tahun	3	6,5
Lama Bekerja	<1 tahun	16	31,9
	1–5 tahun	25	53,2
	6–10 tahun	4	8,5
	>10 tahun	3	6,4
Total Responden		48	100

Sumber : Data Gform, 2026

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden penelitian ini melibatkan 48 karyawan *Brain Academy Center* (Ruangguru). Ditinjau dari jenis kelamin, responden didominasi oleh wanita sebanyak 30 orang atau 62,5%, sedangkan pria berjumlah 18 orang atau 37,5%. Berdasarkan usia, mayoritas

responden berada pada rentang 25–30 tahun sebanyak 39 orang atau 80,4%, diikuti usia 31–36 tahun sebanyak 4 orang atau 8,7%, usia lebih dari 42 tahun sebanyak 3 orang atau 6,5%, dan usia 37–42 tahun sebanyak 2 orang atau 4,3%. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 25 orang atau 53,2%, diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 16 orang atau 31,9%, masa kerja 6–10 tahun sebanyak 4 orang atau 8,5%, serta lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang atau 6,4%. Secara umum, responden penelitian didominasi oleh karyawan wanita, berusia 25–30 tahun, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Taraf Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,744	0,243	0,05	Valid
	X1.2	0,869	0,243	0,05	Valid
	X1.3	0,765	0,243	0,05	Valid
	X1.4	0,672	0,243	0,05	Valid
	X1.5	0,857	0,243	0,05	Valid
	X1.6	0,764	0,243	0,05	Valid
	X1.7	0,853	0,243	0,05	Valid
	X1.8	0,821	0,243	0,05	Valid
	X1.9	0,729	0,243	0,05	Valid
	X1.10	0,862	0,243	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,812	0,243	0,05	Valid
	X2.2	0,802	0,243	0,05	Valid
	X2.3	0,684	0,243	0,05	Valid
	X2.4	0,778	0,243	0,05	Valid
	X2.5	0,710	0,243	0,05	Valid
	X2.6	0,772	0,243	0,05	Valid
	X2.7	0,753	0,243	0,05	Valid
	X2.8	0,759	0,243	0,05	Valid
	X2.9	0,853	0,243	0,05	Valid
	X2.10	0,767	0,243	0,05	Valid
	X2.11	0,870	0,243	0,05	Valid
	X2.12	0,876	0,243	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,894	0,243	0,05	Valid
	Y.2	0,817	0,243	0,05	Valid
	Y.3	0,878	0,243	0,05	Valid
	Y.4	0,878	0,243	0,05	Valid
	Y.5	0,799	0,243	0,05	Valid
	Y.6	0,837	0,243	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,243 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai r hitung variabel Gaya Kepemimpinan berada pada rentang 0,672–0,869, variabel Lingkungan Kerja pada rentang 0,684–0,876, dan variabel Kinerja Karyawan pada rentang 0,799–0,894. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
X1	0.933	0.60	Valid
X2	0.944	0.60	Valid
Y	0.920	0.60	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas pada Tabel 3, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai alfa Cronbach sebesar 0,933, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,944, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,920. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan dapat diandalkan atau memiliki konsistensi yang memadai karena nilainya melebihi batas minimal 0,60. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak dijadikan instrumen pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,51048908
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.054
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,173, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual pada model regresi dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,929	2,216	–	1,321	0,193		
Gaya Kepemimpinan	0,071	0,100	0,116	0,711	0,481	0,254	3,939
Lingkungan Kerja	0,382	0,085	0,733	4,508	<0,001	0,254	3,939

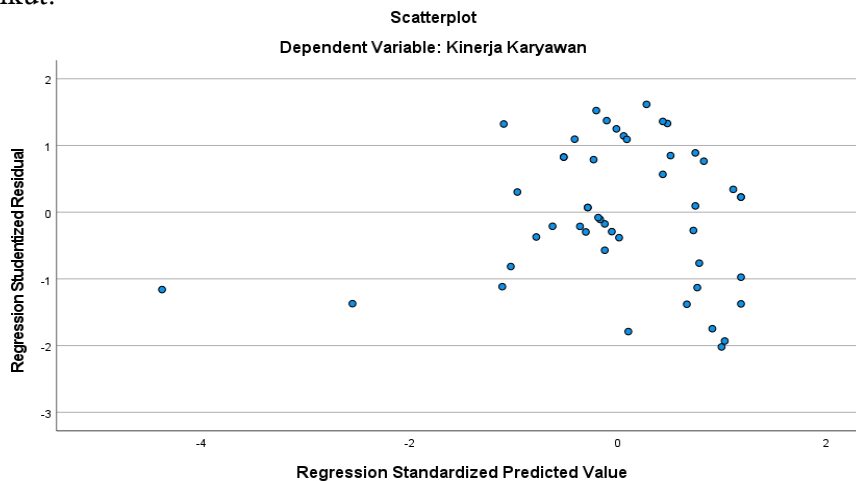
a. Variabel dependen: Kinerja Karyawan.

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,254 > 0,10 dan VIF 3,939 < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas sehingga kedua variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai kestabilan varians residual dalam model regresi melalui grafik Scatter Plot. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila titik menyebar secara acak di atas dan bawah nilai nol pada sumbu Y. Sebaliknya, pola tertentu seperti mengerucut, menyempit, atau bergelombang menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hasil pengujian disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 1, titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Meskipun terdapat beberapa titik yang menyimpang dari kelompok utama, pola sebaran secara keseluruhan tetap acak. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,929	2,216			,321	,193
1 Gaya Kepemimpinan	,071	,100	,116		,711	,481
Lingkungan Kerja	,382	,085	,733		,508	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,929 + 0,071X_1 + 0,382X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,929 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 2,929. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,071 menunjukkan arah pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,071 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah

hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan pengaruh Lingkungan Kerja yang lebih besar dibandingkan Gaya Kepemimpinan.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$, sebaliknya H_0 diterima. Berdasarkan pada Tabel 6 hasil uji t, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,711 yang lebih kecil dari t_{tabel} 1,679, dengan nilai signifikansi 0,481 $> 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,508 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,679, dengan nilai signifikansi 0,001 $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$, sedangkan H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	683,447	2	341,723	51,913	<,001 ^b
	Residual	296,220	45	6,583		
	Total	979.667	47			

a. Variabel dependen : Kinerja Karyawan

b. Prediktor : (Constant) Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan.

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 51,913 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Brain Academy Center* (Ruangguru), sehingga model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.684	2.56567

a. Prediktor: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependen Variable : kinerja Karywan

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil koefisien determinasi simultan, nilai R^2 sebesar 0,698 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 69,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 30,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,684 menunjukkan model memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,711, lebih kecil dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikansi 0,481 $> 0,05$.

Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Brain Academy Center*. Meskipun koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,071, arah hubungan tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi parsial juga menunjukkan bahwa kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 8,69%.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Sari et al. (2023), Dewi dan Andani (2023), Ismail et al. (2023), serta Ameilia dan Marlianingrum (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat dikaitkan dengan konteks organisasi *Brain Academy Center* pascarestrukturisasi perusahaan pada periode 2022–2023. Dalam kondisi tersebut, karyawan yang tetap bertahan cenderung lebih membutuhkan stabilitas, rasa aman, dan kenyamanan lingkungan kerja dibandingkan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan atasan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, Gaya Kepemimpinan belum menjadi faktor utama yang menentukan perubahan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,508, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,679, dengan nilai signifikansi $<0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Brain Academy Center*. Koefisien regresi sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi Lingkungan Kerja sebesar 61,06%, sehingga variabel ini menjadi faktor yang lebih dominan dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Andani (2023), Ismail et al. (2023), serta Ameilia dan Marlianingrum (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, seperti pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, hubungan dengan atasan, dan hubungan antarkaryawan, berperan penting dalam mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja, khususnya dalam konteks organisasi pascarestrukturisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 51,913, lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 4,052, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Brain Academy Center*. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,698 menunjukkan bahwa 69,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 30,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Badrianto (2022) serta Sari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun Gaya Kepemimpinan secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya bersama Lingkungan Kerja tetap membentuk model yang relevan dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Brain Academy Center*. Lingkungan Kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 61,06%, sehingga manajemen perlu memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, keselamatan kerja, serta hubungan antara atasan dan karyawan maupun antarkaryawan. Di sisi lain, meskipun Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, arah pengaruhnya positif sehingga pengembangan kemampuan pemimpin dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan pemberian motivasi tetap perlu dilakukan. Temuan ini

menegaskan pentingnya pendekatan manajemen yang terpadu antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga stabilitas, produktivitas, serta keberlanjutan kinerja karyawan, khususnya dalam kondisi organisasi pascarestrukturisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Brain Academy Center* Regional Jakarta Timur. Sementara itu, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 61,06%. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 69,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, meskipun aspek kepemimpinan tetap memiliki arah hubungan positif. pengaruh gaya kepemimpinan dan ...

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik melalui perbaikan pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, pengendalian kebisingan, keselamatan kerja, serta penguatan hubungan antara atasan dan karyawan. Selain itu, pengembangan kepemimpinan perlu dilakukan melalui pelatihan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, motivasi, coaching, dan evaluasi 360 derajat. Perusahaan juga perlu memperjelas dan memantau KPI secara seimbang, memberikan umpan balik yang cepat, serta menerapkan penghargaan yang adil. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mempertahankan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: Disiplin kerja, lingkungan kerja, leadership, communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25941>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Noviyanti, R. P., & Langgeng, R. S. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Pratama, S. A. (2022). Literature review: The effect of leadership style and work culture on job satisfaction and performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(5), 743–753. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i5>
- Sapriyanto, J. (2023). [Artikel mengenai kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang]. *JIADS: Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial*, 18(2), 183–199.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Wirdah, E., & Mirawati, M. (2022). Gaya kepemimpinan dalam organisasi. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 637–644. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>

- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Budiman, A., Mardian, I., & Muhajirin. (2024). Pengaruh branding terhadap pemasaran event seni dan budaya di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Biru09 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 182–191.
- Mau, D. R., De Rozari, P. E., Makatita, R. F., & Foenay, C. C. (2024). Analisis efisiensi biaya operasional terhadap pendapatan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(3), 591–603. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13505>